

**PENGARUH *GLASS CEILING* TERHADAP PENGEMBANGAN
KARIER PEREMPUAN (STUDI APARATUR SIPIL NEGARA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO)**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

Verra Asis Andi
16 0401 0054

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2020**

**PENGARUH *GLASS CEILING* TERHADAP PENGEMBANGAN
KARIER PEREMPUAN (STUDI APARATUR SIPIL NEGARA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO)**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

Verra Asis Andi
16 0401 0054

Pembimbing:

- 1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M.**
- 2. Muzayyanah Jabani, ST., M.M.**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Verra Asis Andi**

NIM : 16.0401.0054

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 20 Februari 2020

Penulis,

 
Verra Asis Andi
NIM: 16. 0401 0054

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul **"Pengaruh Glass Ceiling Terhadap Pengembangan Karier Perempuan (Studi Aparatur Sipil Negara Institut Agama Islam Negeri Palopo)** ditulis oleh **Verra Asis Andi**, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) **16.0401.0054**, Mahasiswa Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu tanggal 11 Maret 2020. Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)**.

Palopo, 14 Maret 2020

Tim Penguji

- | | | |
|---|-------------------|---------|
| 1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S. EI., MA | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr. Helmi Kamal, M.HI. | Penguji I | (.....) |
| 4. Mujahidin, Lc., M.EI. | Penguji II | (.....) |
| 5. Dr. Hj. Ramlah M., M.M | Pembimbing I | (.....) |
| 6. Muzayyanah Jabani, ST., M.M. | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui,

A.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi Dan bisnis Islam

Dr. Hj. Ramlah M., M.M
NIP. 19610208 199403 2 001

Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah

Dr. Fasiha, M EI
NIP. 1981023 200604 2 2002

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لَحْمَدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ نَبِيِّنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur kehadiran Allah swt. atas segala limpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun dalam bentuk yang sederhana, guna melengkapi persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarganya dan para sahabatnya.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima masukan, bantuan, bimbingan, petunjuk-petunjuk, dan dorongan dari berbagai pihak yang kesemuanya ini sangat membantu penulis dalam rangka menyusun skripsi ini sehingga dapat menyelesaikan dengan baik. Terhusus untuk orang tua tercinta, Ayahanda Asis Andi serta ibu Nursiah yang telah melahirkan dan membesarkan penulis. Semoga Allah memberikan pahala yang berlipat ganda dan melimpahkan rahmat dan kasih sayangnya kepada mereka.

Dan taklupa pula penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag., Rektor IAIN Palopo, Dr. H. Muammar Arafat, SH., M.H., Wakil Rektor I, Dr. Ahmad Syarif Iskandar, M.M., Wakil Rektor II, dan Dr. Muhaemin, M.A., Wakil Rektor III yang telah memberikan pelajaran pembinaan, kepada penulis dalam menyusun dan menimba ilmu pengetahuan

2. Dr. Hj. Ramlah Makulasse, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan, Muh. Ruslan Abdullah, S.El., M.A., Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan, Tadjuddin, S.E., M.Si., Ak., C.A Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan, Dr. Takdir, S.H., M.H.

3. Dr. Fasiha, S.El., M. El., selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah dan beserta para dosen, asisten dosen prodi Ekonomi Syariah yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Ekonomi Syariah.

4. Kepala Perpustakaan IAIN Palopo, H. Madehang, S. Ag., M.Pd., beserta staf yang telah menyediakan buku-buku/literatur untuk keperluan studi kepustakaan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Dr. Hj. Ramlah Makulasse, M.M., selaku pembimbing I dan Muzayyanah Jabani, ST., M.M., selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan dan semangat kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di IAIN Palopo dan khususnya pada saat penyusunan skripsi ini.

6. Teman-teman Ekonomi Syariah, terkhusus teman-teman Ekonomi Syariah F angkatan 2016, antara lain Tuti Ulandari dan Sri rahayu, yang telah banyak membantu saat bekerja sama selama penulis menuntut ilmu di IAIN Palopo mulai tahun 2016 sampai sekarang.

7. Serta terima kasih banyak untuk seluruh keluarga yang ada di KSEI SEA IAIN Palopo yang selalu memberikan saya motivasi serta arahan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Penyusun berdoa kepada Allah swt. semoga segala bantuan yang telah diberikan bernilai ibadah di sisi-Nya. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi Agama, Bangsa dan Negara, Aamiin.

Palopo, 20 Februari 2020

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah

ط	Ta	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fatḥah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيَّ	<i>fatḥah dan yā'</i>	ai	a dan i
اَوَّ	<i>fatḥah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*
هَوَّلَ : *haula*

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اِى	<i>fatḥah dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِى	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اُو	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : *māta*
رَمَى : *rāmā*
قِيلَ : *qīla*
يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fatḥah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madīnah al-fādilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanā</i>
نَجِّينَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
نُعِمْ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *ber-tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'rifah* (َ). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalزالah</i> (bukan <i>az-zalزالah</i>)
الفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
النَّوْعُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>
أُمِرْتُ	: <i>umirtu</i>

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī
Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf* ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللّٰهِ
Jillāh

دَيْنُ اللّٰهِ
Jīnullāh

adapun *tā’ marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللّٰهِ
hum fī rahmatillāh

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi’a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYAAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PRAKATA	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR AYAT	xvi
DAFTAR HADIS	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
 BAB II KAJIAN TEORI	 10
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
B. Landasan Teori	14
C. Kerangka Pikir	26
D. Hipotesis Penelitian	26
 BAB III METODE PENELITIAN	 27
A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
C. Definisi Operasional Variabel	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Instrumen Penelitian	31
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	31
H. Teknik Analisis Data	39
 BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 44
A. Deskripsi Objek Penelitian	44
B. Hasil Penelitian	53
C. Pembahasan	58

BAB V	PENUTUP	61
	A. Simpulan	61
	B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat QS At-Taubah /9:105.....	6
Kutipan Ayat Q.S ash-Shaffat/37:61.....	21

DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang bekerja secara trampil.....	6
Hadis 2 Hadis tentang professional kerja.....	17
Hadis 3 Hadis tentang lebih baik memakan hasil keringan sendiri.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Kuesioner Sebelum Menyebar Angket.....	32
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel X.....	34
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	35
Tabel 3.4 Kuesioner Dengan Data Valid.....	35
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas.....	37
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	39
Table 4.1 Pimpinan Institut Agama Islam Negeri Palopo.....	47
Tabel 4.2 Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.....	50
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas.....	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2).....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir.....	26
--------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Data Mentah Jawaban Responden
- Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 6 Gambar T Tabel
- Lampiran 7 Gambar R Tabel
- Lampiran 8 Nota Dinas Pembimbing
- Lampiran 9 Halaman Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 10 Nota Dinas Penguji
- Lampiran 11 Halaman Persetujuan Penguji
- Lampiran 12 Riwayat Hidup

ABSTRAK

Verra Asis Andi, 2020. *“Pengaruh Glass Ceiling Terhadap Pengembangan Karier Perempuan (Studi Aparatur Sipil Negara Institut Agama Islam Negeri Palopo)* Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Dibimbing oleh Dr. Hj. Ramlah M., M.M. dan Muzayyanah Jabani, ST., M.M.

Glass Ceiling adalah kasus dimana para perempuan di dunia sering mendapatkan perlakuan yang kurang menyenangkan terkait tidak bisa naik pangkat dan memperoleh upah yang tidak memadai, tetapi laki-laki mampu mendapatkan posisi tinggi dan mampu memperoleh jabatan dengan cepat. Berbagai hambatan yang dialami perempuan dalam kariernya yaitu dengan adanya konflik antara pekerjaan dengan keluarga, mereka cenderung bimbang memilih antara memprioritaskan pekerjaan atau keluarganya, terlebih tidak semua perempuan mampu membagi waktunya dengan baik. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh *glass ceiling* terhadap pengembangan karier perempuan di IAIN Palopo. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder, yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel yaitu *teknik sampel jenuh*. Data diolah dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan **SPSS 22 for windows**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *glass ceiling* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karier perempuan yang dilihat dari nilai *r Squar* sebesar 11,1% dan dilihat dari hasil T-hitung > T-tabel dengan nilai 3,102 > 1,991 (Ho ditolak dan Ha diterima) Implikasi dari penelitian ini yaitu kampus yang ada di Palopo khususnya di IAIN Palopo untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik dan didukung oleh profesional kerja yang tinggi agar dapat membawa instansi ke pintu gerbang kesuksesan dan mencapai visi dari kampus itu sendiri, karena kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia sangat menentukan citra yang baik bagi instansi.

Kata Kunci: *Glass ceiling* dan Pengembangan Karier

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia merupakan faktor paling penting yang sangat menunjang kesuksesan suatu organisasi. Dalam menciptakan sebuah organisasi pasti memiliki tantangan dan peluang di dalamnya dan semua itu berkaitan dengan manusia, terlebih lagi masalah tentang persamaan *genders* yang banyak mengatakan bahwa manusia itu semuanya sama, sehingga bebas untuk memperlakukan mereka dengan cara yang sama, padahal manusia itu berbeda dalam segi kualitas dan kemampuan mereka dalam mengelola sebuah organisasi. Allah menciptakan manusia dengan kemampuan, kelebihan dan kekurangan yang berbeda-beda baik itu laki-laki maupun perempuan, karena adanya perbedaan tersebut seharusnya membuat mereka mendapatkan perhatian bahwa mereka mampu memaksimalkan potensi yang mereka miliki tanpa harus mendengarkan perkataan orang lain. Jika hal ini dapat dilakukan dengan baik maka setiap organisasi akan lebih memaksimalkan SDM yang mereka miliki untuk memperoleh tujuan utama mereka dalam mendirikan sebuah organisasi.¹

Pengelolaan SDM, merupakan sumber daya yang mengambil peranan penting dalam sebuah organisasi untuk hampir segala aktivitas yang tentunya sangat memberikan pengaruh positif terhadap organisasi. Sumber daya manusia

¹Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. (Yogyakarta : Graha Ilmu Cet 1, 2012) 1

memiliki tugas yang penting yaitu menjalankan fungsi manajemen dengan baik, dimana fungsi-fungsi manajemen yang dimaksud yaitu perekrutan, seleksi, mempekerjakan, induksi, pelatihan serta pengembangan, evaluasi kerja, gerakan karyawan, dan keluhan.²

Dalam menjalankan fungsi manajemen dengan baik maka manajemen sumber daya manusia mendistribusikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia membutuhkan bantuan manajemen lainnya yang tentunya dalam sebuah organisasi mereka saling terhubung dengan baik karena dalam sebuah organisasi membutuhkan kerjasama tim yang mampu meningkatkan kualitas organisasi tersebut serta mendapat pandangan yang baik dari kalangan masyarakat. Dalam sebuah organisasi mencakup sebuah bentuk kerja yaitu dimana diawali dengan mengelola input (SDM, bahan, strategi yang digunakan, serta aset) untuk memperoleh produk, dimana ada 2 yaitu (jasa dan barang) yang dibutuhkan oleh masyarakat.³

Di sebuah organisasi, sumber daya manusia selalu menghadapi masalah sensitif mengenai keberanekaragaman pekerja yang dimana masalah utamanya yaitu adanya perbedaan individu yang saling menjatuhkan satu sama lain demi memperoleh keuntungan untuk dirinya sendiri. Keberanekaragaman pekerja yang dimaksud yaitu adanya perbedaan pekerja antara satu dengan yang lainnya dari

²Septi Wuri Rosianur, *Pengaruh Persepsi Glass Ceiling Terhadap Turnover Intention yang dimediasi Oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Perempuan yang Bekerja di kantor Cabang Bank Danamon di Bandar Lampung)*. (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2018) 1

³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Erlangga, 2012) 6-7

berbagai sumber perbedaan ras, agama dan jenis kelamin, dan masalah terbesar pun muncul karena persamaan *genders* karena banyak sekali orang diluar sana yang meragukan kinerja dari seorang perempuan dengan alasan bahwa jika perempuan bekerja selalu mengedepankan perasaan dari pada pikirannya. Meskipun hal tersebut salah tapi tetap perempuan sulit untuk berkembang di sebuah organisasi terlebih jika perempuan menginginkan posisi tertinggi dari sebuah organisasi.

Meskipun banyak kendala yang dihadapi seorang perempuan setidaknya ada beberapa dari mereka yang mampu mencapai posisi tertinggi dalam sebuah organisasi, ini menunjukkan bahwa seorang perempuan juga bisa bersaing dalam hal pekerjaan dengan laki-laki. Namun alangkah baiknya membahas tentang kendala apa yang dihadapi perempuan sehingga hanya ada beberapa dari mereka yang mampu mencapai posisi tertinggi dalam sebuah organisasi, adapun kendala yang dimaksud yaitu disebut dengan *glass ceiling*. *Glass ceiling* sendiri dapat diartikan sebagai simbolis tentang kendala yang selalu terjadi pada perempuan dalam status pekerjaan mereka di posisi tertinggi dalam organisasi. Aziz dalam Amanda Sarah Difa menggambarkan persepsi *glass ceiling* sebagai hambatan yang tidak terlihat, tetapi memiliki pengaruh yang kuat bagi karier seorang perempuan. Hambatan ini terjadi di tempat kerja ataupun dalam politik, sosial serta tingkatan ekonomi yang mampu membandingkan tingkat kesetaraan *genders*, serta hambatan ini berlaku bagi perempuan yang sibuk dalam kariernya.⁴

⁴Amanda Sarah Difa, *Kesuksesan Kinerja Perempuan Dalam Memecahkan Fenomena Glass Ceiling Melalui Peran Selv Efficacy Studi pada Pemimpin Perempuan di Indonesia*, (Surakarta: IAIN Surakarta, 2018) 1-2

Glass ceiling percaya bahwa perempuan dapat diterima sebagai karyawan perusahaan, tetapi mengalami kesulitan mempromosikan diri mereka terutama pada posisi senior dalam organisasi. perempuan dapat berangan-angan untuk mencapai posisi tertinggi namun mereka sulit untuk mewujudkannya. Seperti yang dikatakan oleh Burke, sebagaimana dikutip oleh Veale Camilla and Gold Jeffer *glass ceiling* merupakan penghambat terbesar bagi para perempuan untuk mencapai karier yang mereka inginkan. Federal berpendapat bahwa ada tiga kendala dalam *glass ceiling* yaitu, Pertama, hambatan organisasi yang terdiri dari perekrutan, pengembangan dan dukungan untuk perempuan agar dapat mencapai posisi tertinggi dalam sebuah organisasi. Kedua, hambatan sosial yang berasal dari hambatan organisasi, dimana para perempuan banyak mengalami rintangan yang mengakibatkan mereka memiliki asumsi tidak tertarik dengan karier dan lebih nyaman di rumah. Ketiga, hambatan pemerintah yang menyebutkan bahwa pemerintah kurang terlibat dalam fenomena *glass ceiling*.⁵

Fenomena *glass ceiling* merugikan perempuan, meskipun memiliki pendidikan tinggi atau kapasitas yang sama dengan pria, tetapi tidak terlihat bahwa mereka memiliki kapasitas yang sama di posisi teratas perusahaan. Sekalipun kepemimpinan perempuan lebih baik dalam beberapa aspek, ini tidak membuat perempuan menjadi pemimpin dalam perusahaan. Terdapat beberapa alasan perempuan tidak dapat mencapai posisi utama dalam perusahaan, yaitu karena adanya tekanan dalam bentuk tekanan kerja yang kemudian dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi.

⁵Veale, Camilla and Gold Jeffer, *Smashing Into The Glass Ceiling For Women Managers. Journal of Management Development*. Vol. 17, No. 1 (January 1, 1998) pp. 17-26.

Salah satu penyebab utama tekanan yang dialami perempuan sehingga mereka tidak dapat mencapai posisi pertama di perusahaan adalah adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga. Menurut Li dan Leung, konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah faktor paling penting di antara para prediktor keberadaan *glass ceiling*. Dedikasi waktu yang berat untuk tanggung jawab rumah tangga dan keluarga mengganggu banyak kemajuan dalam karier perempuan. Akibatnya, konflik pekerjaan-keluarga tidak hanya mengurangi kepuasan dengan kehidupan perempuan yang bekerja, tetapi juga mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka. Brownell dalam Li dan Leung mengemukakan bahwa masalah keluarga yang dapat menjadi masalah tenaga kerja merupakan ancaman bagi pendapatan dan daya saing perusahaan.⁶ Karena adanya dilema keluarga, kesibukan lainnya dan pekerjaan ini membuat penghasilan perempuan sulit untuk meningkat, padahal perempuan terjun ke dunia kerja dengan artian mampu menambah penghasilan untuk membiayai kehidupan keluarganya, terlebih jika keluarga lainnya hanya memiliki penghasilan yang dapat dikatakan kurang.

Setelah melihat penyebab utama yang dialami perempuan dalam kariernya dapat disimpulkan bahwa adanya *glass ceiling* itulah yang menyebabkan pengembangan karier seorang perempuan sulit untuk berkembang layaknya karier seorang pria, dan banyak pula orang yang meragukan kemampuan yang di miliki oleh perempuan meskipun ia mempunyai riwayat pendidikan yang tinggi. Padahal di dalam Al-Qur'an sangat jelas bahwa Allah SWT tidak membedakan

⁶Apriliana Rizki Wastuti, *Pengaruh Work-Family Conflict, Netwrks, Dukungan Keluarga, dan Dukungan Mentor pada Keberadaan Glass Ceiling Studi pada Pejabat Struktural Wanita Departemen Pekerjaan Umum Jakarta*. (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2009) 3

antara laki-laki dan perempuan, seperti dalam QS. at-Taubah/9:105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Terjemahnya:

Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.⁷

Selain ayat di atas, terdapat juga Hadis yang menjelaskan tentang tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan untuk bekerja, yaitu sebagai berikut:

“Sesungguhnya Allah menyukai hamba yang bekerja dan terampil. Siapa yang bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya maka ia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah.” (Hadits Riwayat Ahmad)

Penjelasan ayat dan hadis di atas yaitu, Allah tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan, sebab satu sama lain mempunyai kedudukan yang sama di mata Allah SWT. Dalam hal ini perempuan juga mempunyai kesempatan untuk menjadi seorang pemimpin selagi mempunyai jiwa pemimpin yang mampu menjalankan suatu organisasi dan mendapatkan kepercayaan dari pimpinan perusahaan tersebut. Perbedaan jenis kelamin tidak menjadi penghalang bagi seorang perempuan untuk membuktikan bahwa mereka bisa menjadi seorang pemimpin dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan.

Dari penjelasan ayat di atas dapat di jelaskan bahwa seorang perempuanpun berhak menjadi pemimpin, namun jika kita melihat realita di lapangan banyak sekali kaum perempuan yang tidak mampu menjadi seorang pemimpin di karenakan adanya *glass ceiling*, mereka tidak mampu membagi

⁷ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Bandung: CV. Penerbit Diponegoro, 2005) 203.

waktu antara keluarga dan pekerjaan, *glass ceiling* inilah yang menjadi faktor utama penghambat bagi setiap kaum perempuan untuk meningkatkan karier mereka.

Seperti yang ada pada kampus IAIN Palopo ada banyak pegawai dan dosen perempuan, namun yang menduduki jabatan tertetinggi hanya sedikit. Jabatan tertinggi didalam kampus IAIN Palopo di duduki oleh kaum laki-laki dimana jabatan yang dimaksud yaitu Rektor dan Wakil Rektor 1 pada bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Wakil Rektor 2 pada bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, dan Wakil Rektor 3 pada bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama. Di dalam kampus IAIN Palopo terdapat 4 Fakultas yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Fakultas Syariah, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, dan Fakultas Usuluddin Adab dan Dakwah, dari ke-4 Fakultas tersebut terdapat 17 Program Studi, dan 12 wakil dekan dimana setiap Fakultas terdapat 3 wakil dekan, namun hanya 1 Fakultas yang memiliki dekan seorang perempuan yaitu berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, serta wakil dekan perempuan di 4 Fakultas tersebut hanya ada 3, dan ketua program studi perempuan hanya ada 11.⁸

Alasan peneliti mengambil masalah tentang *glass ceiling* yaitu karena selama kuliah peneliti melihat beberapa dosen perempuan yang ada di IAIN Palopo selalu berhalangan masuk mengajar dalam kelas disebabkan mereka memiliki urusan yang lebih penting, dimana alasannya yaitu tentang keluarganya. Padahal jika ingin melihat apabila seorang perempuan telah memasuki duunia

⁸Hasil Wawancara dengan Mahasiswa IAIN Palopo di Berbagai Jurusan pada tanggal 20 November 2019

kerja maka dia harus berusaha dengan keras untuk bersifat profesional dalam bekerja, sebab tanggung jawab dalam bekerja juga sangat penting untuk dijunjung tinggi, serta disinilah seorang perempuan harus lebih pandai-pandai dalam mengatur waktunya antara keluarga atau pekerjaannya.

Sudah sangat jelas bahwasanya terdapat keberadaan *glass ceiling* di dalam kampus IAIN Palopo, sehingga peneliti ingin mengetahui adakah pengaruh dari *glass ceiling* ini terhadap pengembangan karier perempuan di IAIN Palopo. Karena adanya permasalahan inilah peneliti mengangkat judul penelitian tentang *glass ceiling* yang ada di IAIN Palopo. Adapun judul penelitian yang diangkat yaitu : ***Pengaruh Glass Ceilling Terhadap Pengembangan Karier perempuan (Studi Aparatur Sipil Negara Institut Agama Islam Negeri Palopo).***

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah “*Apakah ada pengaruh glass ceiling terhadap pengembangan karier perempuan di IAIN Palopo*”. Masalah ini dapat muncul dikarenakan banyak perempuan memiliki kompetensi yang baik namun mereka terkendala dengan fenomena ini, sehingga peneliti ingin mengetahui lebih lanjut seberapa besar fenomena *glass ceiling* ini mempengaruhi karier para Aparatur Sipil Negara yang ada di kampus IAIN Palopo.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini pada dasarnya untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Adapun tujuan tersebut adalah untuk mengetahui adakah pengaruh *glass ceiling* terhadap pengembangan karier perempuan terkhusus pada Aparatur Sipil Negara Institut Agama Islam Negeri Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Adapaun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai kontribusi atau sumbangsi pemikiran kepada perempuan karier dalam menghadapi fenomena *glass ceiling*.
2. Untuk memenuhi persyaratan akademik dalam menyelesaikan studi di jurusan Ekonomi Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, serta sebagai ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan referensi dalam bahan keilmuan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sebelum adanya penelitian ini, ada beberapa penelitian yang pernah dilakukan yaitu :

1. Apriliana Rizki Wastuti, mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret pada tahun 2009 dengan judul “ Pengaruh *Work-Family Conflict*, *Networks*, Dukungan Keluarga, dan Dukungan Mentor Pada Keberadaan *Glass Ceiling* (Studi Pejabat Struktural perempuan Departemen Pekerjaan Umum Jakarta)”.

a. Metode penelitian yang digunakan

Penelitian yang dilakukan oleh Aprilina Rizki Wastuti menggunakan desain survei yaitu metode yang digunakan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner. Tipe yang ada pada desain survei yang telah dipilih adalah *explanatory*, dimana didalamnya menjelaskan variabel-variabel yang saling berhubungan melalui pengajuan hipotesis yang sesuai dengan pengembangan konsep materi dan penghimpunan data yang ada. Penelitian ini dapat dikatakan pengembangan konsep dan penghimpunan data yang bertujuan untuk menguji hubungan antara *work-family conflict*, *networks*, dukungan keluarga, dan dukungan mentor pada keberadaan *glass ceiling*. Adapun surveinya dilakukan pada Departemen Pekerja Umum Jakarta.

b. Hasil Penelitian

1) Variabel *work-family conflict* memiliki pengaruh terhadap keberadaan *glass ceiling* pada tingkat signifikan 5%. Kualitas kerja, kurangnya kepuasan hidup para pekerja wanita semuanya di sebabkan oleh *work-family conflict*, adanya masalah keluarga inilah yang menjadikan kualitas kerja wanita sedikit menurun sebab mereka tidak fokus terhadap pekerjaannya, karena masalah itulah mampu mengancam *profitabilitas* dan daya saing antar perusahaan.

2) Variabel *networks* tidak memiliki pengaruh terhadap keberadaan *glass ceiling* pada tingkat signifikan 5%. Karena kurangnya akses jaringan membuat para wanita sulit mengembangkan kariernya, mereka memiliki kompetensi yang baik namun mereka mendapatkan kesempatan yang tidak baik untuk bersosialisasi dengan para *eksekutif* yang tentunya sangat membantu mereka dalam menunjang kariernya.

3) Variabel dukungan keluarga memiliki pengaruh terhadap keberadaan *glass ceiling* pada tingkat signifikansi 5%. Dalam mengembangkan sebuah karier dibutuhkan dukungan keluarga, namun tidak semua wanita mendapatkan dukungan yang baik dari keluarganya sehingga mereka sulit untuk mengembangkan karier yang mereka miliki.

4) Variabel dukungan mentor memiliki pengaruh terhadap keberadaan *glass ceiling* pada tingkat signifikansi 5%. Pekerja wanita sangat sulit mendapatkan waktu bertemu dengan mentor mereka sebab kebanyakan posisi tertinggi dalam manajemen diduduki oleh laki-laki yang mengakibatkan kurangnya sosialisasi

antara pekerja wanita dengan mentornya. Karena adanya hal tersebut sehingga karier para pekerja wanita sulit untuk berkembang.⁹

2. Penelitian yang dilakukan oleh Amanda Sarah Difa, mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Surakarta pada tahun 2018 dengan judul “ Kesuksesan Kinerja Perempuan Dalam Memecahkan Fenomena *Glass Ceiling* Melalui Peran *Self Efficacy* (Studi Pada Pemimpin Perempuan Di Indonesia)”.

a. Metode Penelitian yang digunakan

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif diartikan sebuah metode analisis yang menggunakan model statistik serta matematika, serta hasilnya pun disajikan dalam bentuk angka kemudian dijelaskan dengan menggunakan penjelasan dari hasil yang telah didapat dengan menggunakan aplikasi SPSS.¹⁰

Adapun alasan mengambil penelitian kuantitatif disebabkan karena penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *self efficacy* terhadap kesuksesan kinerja perempuan yang dilihat dari dukungan internal maupun eksternal. Selain itu untuk mengetahui kinerja para pemimpin wanita dalam sebuah organisasi apakah berkualitas ataupun tidak.

b. Hasil Penelitian

Adanya peran *self efficacy* ini sangat berpengaruh untuk kaum perempuan sebab mampu mendorong wanita menjadi seorang pemimpin yang baik yang

⁹Apriliana Rizki Wastuti, *Pengaruh Work-Family Conflict, Networks, Dukungan Keluarga, dan Dukungan Mentor pada Keberadaan Glass Ceiling Studi pada Pejabat Struktural Wanita Departemen Pekerjaan Umum Jakarta*. (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2009) 30

¹⁰Misbahudin dan Iqbal Hasan *Analisis data penelitian dengan statistik*, edisi kedua cetakan kedua (Jakarta Bumi Aksara, 2014) 33

memiliki *self efficacy* yang tinggi yang mampu meningkatkan kualitas kerja mereka dengan baik serta mampu memecahkan hambatan terbesar wanita yaitu *glass ceiling* yang banyak mengganggu wanita di seluruh dunia terkhususnya di Indonesia.¹¹

3. Penelitian yang dilakukan oleh Inryani Greysitas Lumingkewas, mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Semarang pada tahun 2017 dengan judul “Pengembangan Karier Pada Perempuan (Studi Fenomena Pada Karyawan Perempuan PT. Semen Indonesia)”

a. Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian yang digunakan dalam skripsi ini yaitu metode kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif menggunakan model yang sama dengan matematika dan statistik yang hasilnya akan diuraikan dengan angka-angka kemudian dijelaskan sesuai dengan hasil dan metode yang digunakan.

b. Hasil Penelitian

Tidak ada perbedaan antara perempuan dan laki-laki sehingga mampu mendapatkan kesempatan yang sama dalam pengembangan kariernya terkhusus wanita, sehingga dapat di simpulkan melalui penelitian ini bahwa wanita mampu bersaing dalam dunia kerja serta tetap mampu melakukan peranannya dengan baik dalam masyarakat dan keluarga.¹²

¹¹Amanda Sarah Difa, *Kesuksesan Kinerja Perempuan Dalam Memecahkan Fenomena Glass Ceiling Melalui Peran Self Efficacy Studi pada Pemimpin Perempuan di Indonesia*, (Surakarta: IAIN Surakarta, 2018) 12

¹²Inryani Greysitas Lumingkewas, *Pengembangan Karier Pada Perempuan (study fenomenologi pada karyawan Perempuan PT. Semen Indonesia)*. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2017) 6

Berdasarkan ketiga penelitian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, dilihat dari variabel-variabel yang digunakan.

Adapun perbedaan dari ketiga penelitian yang ada di atas dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti yaitu meskipun sama-sama membahas tentang *glass ceiling* dan pengembangan karier namun ketiganya memiliki perbedaan dimana penelitian pertama mencakup tentang pengaruh *Work-Family Conflict*, *Networks*, Dukungan Keluarga, dan Dukungan Mentor Pada Keberadaan *Glass Ceiling*, penelitian kedua mencakup tentang Kesuksesan Kinerja Perempuan Dalam Memecahkan Fenomena *Glass Ceiling* Melalui Peran *Self Efficacy*, dan penelitian ketiga tentang Pengembangan Karier pada Perempuan. Pada penelitian ketiga ini menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki maupun perempuan dalam meningkatkan kariernya, meskipun hal itu benar adanya namun kebanyakan wanita telah berusaha sekuat tenaga untuk meningkatkan kariernya tetapi tetap saja wanita kalah dari laki-laki dalam jabatan tinggi di sebuah organisasi. Sedangkan yang akan peneliti teliti yaitu tentang bagaimana cara para karyawan meningkatkan kariernya menjadi lebih baik serta mampu bersaing dengan laki-laki meskipun hambatan *glass ceiling* begitu besar pengaruhnya.

B. Landasan Teori

1. *Glass Ceiling*

a. Pengertian *Glass Ceiling*

Glass ceiling merupakan hambatan yang sangat mengganggu para wanita yang mengakibatkan pekerjaan mereka sulit untuk berkembang, berbeda dengan kaum laki-laki yang mampu memposisikan diri mereka dengan cepat pada posisi

yang paling tinggi dalam sebuah organisasi. Karena adanya hal ini membuat para wanita cemburu, karena mereka menganggap mereka juga mempunyai kualitas yang baik dan mampu berada di posisi yang tinggi juga terlebih mereka telah memenuhi waktu standar dalam sebuah organisasi. Adanya hambatan ini membuat para wanita menjadi lebih canggung untuk meningkatkan kariernya terlebih banyak anggapan dari orang lain bahwa wanita lebih cocok dirumah dibandingkan masuk kedalam ranah pekerjaan, karena perkataan itupun membuat kebanyakan wanita mempunyai ambisi yang kurang untuk bekerja dan rasa komitmennya pun berkurang padahal pendidikannya tinggi.¹³

Glass ceiling muncul pertama kali diperkenalkan oleh Gay Bryant dalam artikelnya pada tahun 1984 di Adweek. Isi dalam artikel tersebut yaitu : *Throughout corporate world-faster in some industries, slower in others-the door to real power for women has opened. But it is just ajar. Women may already be in middle management, but the steps from there up to the senior hierarchy are likely to be slow and painstakingly small. Partly because corporations are structured as pyramids, with many middle managers trying to move up into the few available spots, and partly because of continuing, though more subtle, discrimination, a lot of women are hitting a "glass ceiling" and finding they can rise no further.* Isi dalam artikel tersebut dapat di artikan : banyak perusahaan yang terbuka di belahan dunia baik dalam industri maupun perusahaan dan mereka membuka peluang kerja bagi para wanita, namun peluang itu hanya sebatas peluang saja sebab terbukanya pekerjaan itu hanya sebatas pekerjaan dengan posisi bawah sampai menengah, tidak mencapai posisi yang tinggi. Hanya ada sedikit wanita

¹³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012) 225

yang mempunyai posisi tertinggi dalam sebuah organisasi dan selebihnya berada pada posisi menengah bahkan diposisi terbawah. Hal ini dapat terjadi sebab banyak manajer yang telah mencoba untuk naik ke posisi tertinggi namun sulit untuk mereka capai, dikarenakan tingkat diskriminasi yang terus berlanjut dalam sebuah organisasi. Karena itulah banyak wanita yang terpengaruh oleh *glass ceiling* dan tentunya itulah yang membuat mereka sulit untuk berkembang.

Teori ini mengkonfirmasi adanya penghalang *glass ceiling* di antara karyawan wanita yang bahkan memulai awal karier mereka. Istilah sesama karyawan pria telah berkembang dengan baik ke dalam kariernya, sementara karyawan wanita masih berada di posisi terendah. Menurut teori ini, *glass ceiling* terutama disebabkan oleh stereotip, prasangka dan prasangka gender (melihat posisi perempuan yang secara sadar atau tidak sadar lebih rendah dari pada laki-laki).

Sedangkan yang dikatan Cornelius bahwa *glass ceiling* sangat sering terjadi pada kalangan wanita pekerja baik dalam perusahaan ataupun dalam instansi lembaga pemerintah. Hal ini yang mengakibatkan laki-laki lebih cepat mendapatkan promosi yang baik, serta gaji yang tinggi ketimbang wanita.¹⁴

b. Hambatan *Glass Ceiling*

- 1) Kendala organisasi adalah upaya yang gagal dalam perekrutan, mengembangkan, dan memberikan dukungan bagi perempuan dalam mengejar kedudukan manajemen yang lebih tinggi.

¹⁴Cornelius, Nelarine, et al, "*alternative view through the glass ceiling; Using capabilities theory to reflect on the career journey of senior women. Women in Management Review*". Vol. 20, No. 8 (desember 8, 2005) pp. 595-609.

- 2) Hambatan sosial yang muncul dari hambatan organisasi. Rintangan-rintangan ini mengasumsikan bahwa wanita tidak kekurangan antusias dan ambisi untuk berkomitmen pada karier.
- 3) Hambatan pemerintah, karena kurangnya dukungan pemerintah terhadap keberadaan *glass ceiling* banyak membuat wanita kecewa karena tidak mampu bersaing dengan laki-laki.

c. Faktor-Faktor *Glass Ceiling* dalam Karier Wanita

Karier wanita dapat berubah dari hambatan *glass ceiling* dengan empat faktor menurut Wentling yaitu sebagai berikut:

- 1) Wanita mampu memperlihatkan kualitas yang mereka miliki dan *profesionalisme* dalam bekerja serta rasa tanggungjawab yang tinggi. Hal inilah yang akan meningkatkan rasa percaya perusahaan untuk menawarkan peluang bagi perempuan. Seperti dalam hadis di bawah ini yang menjelaskan tentang profesional dalam bekerja, yaitu:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

Artinya:

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334)¹⁵

- 2) Keahlian individu. Wanita dihargai jika mereka memiliki keahlian untuk melakukan tugas mereka dengan benar.

¹⁵<https://islam.nu.or.id/post/read/63870/anjuran-islam-tentang-etos-kerja-dan-profesionalisme>, HR. Thabrani, No:891, Baihaqi, No:334

- 3) Komitmen untuk bekerja. Keterlibatan karyawan perempuan dalam segala pekerjaan diperlukan untuk mendukung kompetensi yang telah mereka miliki.
- 4) Dukungan dari perusahaan serta peluang yang ada. Perusahaan menawarkan peluang perempuan untuk mencoba bersaing dengan laki-laki untuk mencapai posisi manajemen yang lebih tinggi.¹⁶

d. Indikator *Glass Ceiling*

Untuk mengukur besarnya pengaruh *glass ceiling* peneliti mengambil indikator menurut Afza dan Newaz, dimana indikator persepsi *glass ceiling* itu antara lain :

1) Persepsi Manajemen (*Management Perception*)

Dalam persepsi ini dijelaskan bagian-bagiannya yaitu : persepsi kepada pribadi setiap karyawan melihat atasannya lebih nyaman bekerjasama dengan laki-laki atau perempuan dan serta tanggapan mereka mengenai atasan dalam melihat kinerja perempuan maupun laki-laki. Selain tentang hal di atas persepsi manajemen mencakup bagaimana pandangan karyawan melihat organisasinya hanya memberikan proyek besar kepada pekerja laki-laki saja dan meragukan kinerja wanita. Selain itu hampir semuanya dikendalikan oleh laki-laki terutama di bagian tertinggi organisasi serta begitu banyak pandangan negatif dan kekhawatiran yang mendalam jika tempat tertinggi dalam organisasi di pegang oleh perempuan.

2) Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

¹⁶Wentling, "Perception Of a Women in Management : A Thematic Analysis Of Razing the Glass Ceiling," *Jurnal of Career Development* 37 no. 2 (februari 9, 2010). Pp 559-576.

Dalam indikator ini menjelaskan tentang peluang seorang wanita untuk mencapai jabatan tertinggi, pengembangan karier dibatasi oleh kelompok yang tidak sependapat dengan kemajuan karier wanita, komitmen perusahaan untuk tidak membedakan kinerja wanita dan laki-laki serta komitmen yang tinggi bagi kaum wanita untuk mencapai posisi tertinggi dalam sebuah organisasi.

3) Konflik Kehidupan Kerja (*Work Life Conflict*)

Indikator ini menjelaskan bagaimana konflik yang sering terjadi dalam sebuah organisasi yang dirasakan oleh setiap karyawan, entah konflik dengan pekerjaan, sesama teman kerja ataupun dengan atasannya sendiri. Selain itu juga membahas tentang tanggung jawab perempuan di dalam keluarganya, bagaimana perempuan mampu menghadapi segala masalah yang berkaitan dengan keluarga yang selalu bertolak belakang dengan pekerjaan dan bagaimana tanggapan keluarga tentang seorang wanita yang harus lembur dalam pekerjaannya.¹⁷

2. Pengembangan Karier

a. Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier dapat dikatakan sebagai serangkaian aktifitas yang mengarah pada penilaian dan penguatan karier, untuk memfasilitasi pencapaian tujuan karier di masa depan. Konsep lain yang berhubungan dengan karier untuk memfasilitasi pencapaian tujuan karier adalah jalur karier. Jalur karier adalah jalur yang seseorang ambil untuk mencapai tujuan karier. Melalui jalur karier, seorang karyawan dapat mengikuti instruksi untuk mengimplementasikan pengembangan karier.

¹⁷Afza, dan Newaz. "*Factors Determining the Presence of Glass Ceiling and Influencing Women Career Advancement in Bangladesh*". BRAC University Journal, Vol. 5 No. 1, (mei 28, 2008) pp.85- 92.

Menurut Handoko, karier dapat diartikan sebagai profesi yang dimiliki oleh setiap orang selama dia hidup.¹⁸ Sedangkan Umi Farida berpendapat bahwa pengembangan karier merupakan usaha yang dimiliki setiap pribadi manusia atau pekerja untuk meningkatkan karier yang mereka miliki.¹⁹

Andrew J. Dubrin, berpendapat bahwa pengembangan karier adalah kegiatan pekerja yang mampu membantu karyawan dalam membuat strategi karier untuk masa depan mereka dalam sebuah organisasi, sehingga organisasi dan karyawan mampu terlibat secara maksimal dan mampu meningkatkan kariernya.

Atas dasar pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karier adalah usaha pribadi seorang pekerja dalam merealisasikan strategi karier pekerja dengan strategi tersendiri dari sebuah organisasi, sehingga karyawan dapat berkembang sepenuhnya.

b. Tujuan Pengembangan Karier

Andrew J. Durbin mengangkat sebuah sasaran pengembangan karier yaitu sebagai berikut:

- 1) Hal yang ingin dicapai ialah tujuan pribadi bukan tujuan organisasi. Tujuan organisasi dengan kinerja luar biasa kemudian menentukan posisi yang lebih tinggi, atau tujuan bisnis tujuan kinerja individu.
- 2) Meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam karier perusahaan sehingga mereka lebih loyal dan lebih semangat dalam bekerja. Seperti ayat di

¹⁸Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua (Yogyakarta: BPPE, 2001) 72

¹⁹Umi Farida. *Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Karier Wanita di Kotamadya Surabaya*. Tesis Pasca Sarjana. (Surabaya: Universitas Airlangga, 1995) 175

bawah ini yang menjelaskan tentang sebaiknya kita berusaha sekuat tenaga untuk bekerja, yaitu:

لِمِثْلِ هَذَا فَلْيَعْمَلِ الْعَامِلُونَ ٦١

Terjemahnya:

Untuk kemenangan serupa ini hendaklah berusaha orang-orang yang bekerja. (QS ash-Shaffat/37:61)²⁰

- 3) Selalu mengingatkan karyawan akan potensi yang mereka miliki. Pengembangan karier membantu menyadarkan karyawan bahwa akan dimungkinkan untuk mendapatkan beberapa posisi berdasarkan potensi dan keahlian mereka.
- 4) Adanya peningkatan dalam karier ini mampu memperkuat hubungan yang baik antara organisasi dengan karyawan. Sebab karyawan akan lebih merasa nyaman mengerjakan sesuatu jika selalu mendapat dukungan dari atasannya.
- 5) Dalam meningkatkan karier tentunya para karyawan memperoleh hal positif dari itu seperti mereka bekerja jauh lebih baik lagi dan mampu meningkatkan mental yang ada dalam diri karyawan.
- 6) Untuk mencapai tujuan perusahaan agar berhasil maka hubungan antara perusahaan dengan program implementasi harus selalu diperkuat.
- 7) Penurunan omset biaya personal. Pengembangan karier dapat mengarah pada omset lebih rendah dari pada biaya tenaga kerja.
- 8) Pengurangan pilihan manajer. Pengembangan karier dapat dicegah dengan pilihan kebosanan profesional jurusan.

²⁰ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Bandung: CV. Penerbit Diponegoro, 2005) 448.

9) Berartinya menganalisis semua karyawan. Perencanaan karier yang terintegrasi dengan perencanaan kerja pekerjaan.

10) Mengedit tampilan berbeda (view) jarak jauh. *Floating* terkait dengan interval waktu, sikap yang konsisten bagi setiap karyawan dalam menempatkan posisi yang berbeda sesuai dengan kinerja yang mereka kuasai agar mampu membuat organisasi berjalan dengan baik.²¹

c. Manfaat Pengembangan karier

Menurut Umi Farida, pengembangan karier memiliki manfaat sebagai berikut:

1) Meningkatkan keterampilan pekerja.

Keterampilan pekerja dapat dicapai dengan menghandalkan pendidikan yang berkualitas serta memperbanyak pelatihan untuk meningkatkan karier pekerja. Dengan pendidikan yang baik serta pelatihan yang selalu diikuti tentunya akan menambah wawasan serta menambah keterampilan pribadi pekerja agar dapat disalurkan ke organisasi atau tempat kita bekerja.

2) Menambah pasokan karyawan yang terampil

Pekerja dengan kemampuan yang baik akan ditingkatkan dalam sebuah organisasi, ini dilakukan agar kiranya mempermudah atasan memposisikan kepemimpinan yang sesuai dengan keahlian mereka serta membantu perusahaan menjadi lebih berkembang dan lebih mudah memperoleh keuntungan yang diharapkan oleh perusahaan.²²

²¹ Andrew J. Dubrin, *Manajemen Sumber Daya Manusi* (Bandung: PT. Erlangga, 2002) 54

²² Umi Farida, *Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Karier Wanita di Kotamadya Surabaya*. Tesis Pasca Sarjana. (Surabaya: Universitas Airlangga, 1995) 108

d. Bentuk Pengembangan Karier

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki perencanaan yang berbeda dalam mengembangkan karier karyawannya, serta memiliki kebutuhan-kebutuhan yang berbeda dalam menjalankan fungsi perusahaannya. Adapun pendapat Veitzhal Rivai pengembangan karier dapat dibagi menjadi empat yaitu:

1) Pengembangan karier pribadi

Kemajuan karier pribadi harus dipertanggung jawabkan setiap individual demi kemajuan karier diri sendiri.

2) Pengembangan karier yang didukung oleh departemen perusahaan

Bimbingan manajer dan departemen SDM juga menjadi salah satu acuan penting dalam meningkatkan karier para pekerjanya, terkhusus dalam memberikan arahan dan informasi mengenai karier di dalam departemen pengembangan karier yang tentunya akan membantu pekerja dalam meningkatkan kariernya.

3) Peran pemimpin dalam meningkatkan karier

Usaha departemen SDM dalam meningkatkan karier dengan cara memberikan dukungan pengembangan untuk pekerja yang didukung oleh pemimpin teratas serta pemimpin tingkat menengah. Pengembangan karier tidak akan terealisasi tanpa ada dukungan dari mereka.

4) Peran umpan balik pada pengembangan karier

Tanpa adanya umpan balik yang baik dalam pengembangan karier, tentunya relatif sulit bagi pekerja untuk mencapai tujuan karier di tahun-tahun persiapan mereka. Departemen SDM dapat memberikan umpan balik selama

pengembangan karier dengan berbagai cara, termasuk membagi beberapa informasi penting kepada setiap pekerja mengenai keputusan masa depan terkait posisi pekerja itu sendiri. Kinerja pekerja merupakan acuan penting dalam melihat perkembangan karier yang mereka miliki, meskipun mengalami kesulitan ketika mempromosikan posisi tertentu berdasarkan umpan balik yang diketahui oleh departemen dan pemimpin tentang kinerja pegawai.

e. Indikator Pengembangan Karier

Ada beberapa indikator dalam pengembangan karier menurut pendapat Veitzal Rivai yaitu sebagai berikut:

1) Sikap adil dalam karier

Perlakuan adil dapat dicapai jika dalam mempromosikan pekerja itu berdasarkan pada pertimbangan objektif, masuk akal dan terkenal berkualitas di antara pekerja lainnya.

2) Kekhawatiran dari atasan langsung

Setiap karyawan menginginkan dilibatkan secara langsung dalam segala hal penting dalam sebuah perencanaan perusahaan. Memberikan umpan balik kepada para pekerja merupakan bentuk perhatian yang dapat direspon positif oleh pekerja, sehingga mereka mampu lebih baik dalam mengerjakan tugasnya. Umpan balik merupakan unsur penting bagi para pekerja dan itu merupakan cara pertama yang dapat mereka ambil untuk memotivasi diri mereka dalam pengembangan kariernya.²³

3) Ada minat untuk dipromosikan

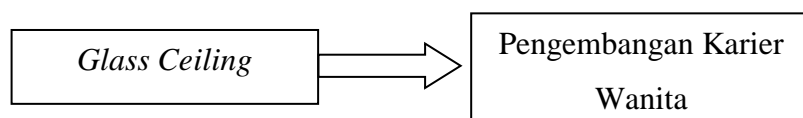
²³Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Grafindo Prasada, 2005) 64

Langkah yang benar yang digunakan untuk mempromosikan keinginan pekerja dalam mengembangkan kariernya adalah dengan cara yang fleksibel dan proaktif, dimana artinya, keinginan mengembangkan kariernya sangat individualisme, seorang karyawan mempertimbangkan banyak faktor seperti usia, sifat posisi saat ini, jenis kelamin, jumlah tanggungan, pelatihan, pendidikan dan masih banyak faktor lainnya. Dengan jumlah faktor ini dapat menghasilkan jumlah keinginan yang dimiliki individual dalam peningkatan kariernya.

4) Tingkat kepuasan

Semua orang menginginkan kemajuan dalam mengejar kariernya yang tentunya cara mereka dalam mengejar impiannya itu berbeda. Dimana perbedaannya yaitu mengenai kepuasan atas apa yang telah mereka capai, meskipun kadang mengalami kegagalan dalam mencapai posisi tertinggi dalam sebuah organisasi, serta mampu menerima bahwa banyak pembatas yang akan mereka lalui dalam menghadapi orang lain terutama kepada atasan. Karyawan akan merasa puas apabila berhasil menghadapi banyak rintangan dalam kariernya meskipun peningkatan dari rintangan tersebut hanya sedikit.

C. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Dalam alur kerangka pikir dalam penelitian ini, bahwa *glass ceiling* sebagai variabel bebasnya (independen) akan memberikan pengaruh atau bahkan tidak berpengaruh yang menjadi sebab dari variabel terikatnya (dependen) yaitu pengembangan karier perempuan.

D. Hipotesis

Ha : *glass ceiling* berpengaruh terhadap pengembangan karier perempuan

Ho : *glass ceiling* tidak berpengaruh terhadap pengembangan karier perempuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Dimana metode kuantitatif adalah suatu metode analisis yang hampir mirip dengan statistik dan matematika, dimana hasil dari analisis ini disajikan kedalam bentuk angka yang kemudian akan dijelaskan sesuai hasil yang diperoleh melalui SPSS.²⁴

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Waktu

Waktu yang digunakan dalam menyusun skripsi ini di mulai dari bulan september dimana pada bulan ini baru memulai tahap dari proposal dan sampai bulan februari yang memasuki tahap skripsi.

2. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini yaitu di kampus IAIN Palopo yang bertempat di Jalan Agatis I, Balandai, Bara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91914.

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan ketetapan informasi dari segala hal yang telah ditentukan oleh peneliti agar dipelajari untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Sementara itu, Kidder berpendapat bahwa variabel merupakan kemampuan seorang peneliti dimana mereka mampu mempelajari informasi dan menarik kesimpulannya.

²⁴Misbahuddin dan Iqbal Hasan. *Analisis data Penelitian dengan statistic*, (Edisi II, Cet. 2, Jakarta; Bumi Askara 2014) 33

Peneliti mengambil metode kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui apakah ada atau tidak adanya pengaruh *glass ceiling* terhadap peningkatan karier perempuan yang ada di IAIN Palopo dengan adanya hambatan melalui faktor internal maupun eksternal.

Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel ini biasa disebut dengan variabel bebas, dimana variabel bebas itu merupakan variabel yang memberikan pengaruh atau menjadi sebab perubahan kepada variabel dependen atau terikat. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *Glass ceiling*. Adapun definisi operasional *glass ceiling* yang dimaksud yaitu

Glass ceiling merupakan hambatan yang sangat mengganggu seorang perempuan, dan dimana mereka harus terbelenggu dengan konflik yang ada pada keluarga dan juga pekerjaan.

2. Variabel Dependen

Variabel ini biasa disebut sebagai variabel terikat, yang merupakan variabel yang mendapatkan pengaruh atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu pengembangan karier. Adapun definisi operasional yang dimaksud pengembangan karier merupakan suatu cara yang dilakukan oleh karyawan secara berkelanjutan demi kepentingan atau peningkatan karier yang dimiliki oleh karyawan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang dipilih oleh peneliti yang

kemudian akan dikaji dengan baik serta akan ditarik kesimpulan.²⁵ Maka dapat dikatakan bahwa populasi yang peneliti pilih yaitu PNS yang ada di IAIN Palopo.²⁶ Adapun keseluruhan jumlah populasi yang di ambil oleh peneliti dari hasil pencarian data di bidang kepegawaian di rektorat IAIN Palopo yaitu 79 orang ASN terdiri dari 52 dosen dan 27 pegawai.²⁷

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, dimana sampel ini di ambil dari populasi yang telah dipilih. Setelah mempelajari populasi dengan baik maka peneliti akan menarik kesimpulan untuk menentukan jumlah sampel. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, dimana sampel jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.²⁸

E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan di kumpulkan dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu yang terkait dengan data primer dan data sekunder.

²⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cet 20 (Bandung: Alfabeta, 2014) 8

²⁶Data dari Hasil Wawancara Peneliti dengan Beberapa Mahasiswa IAIN di Berbagai Jurusan.

²⁷Nurhasanah. Bidang Kepegawaian di IAIN Palopo. Tanggal 22 Januari 2020, Pukul 15.00 WIB

²⁸Sugiono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Cet – 25 (Bandung: Alfabeta, 2017) 218

1. Data Primer

Merupakan data yang di ambil secara langsung dari objek yang akan di teliti. Data ini di dapat dari evaluasi terhadap perempuan yang bekerja di IAIN Palopo melalui penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan kebalikan dari data primer yaitu dimana data ini diperoleh dengan tidak langsung dari objek yang diteliti. Data ini dikumpulkan dengan memperbanyak sumber yang berbeda seperti majalah, jurnal, buku ataupun artikel yang selaras dengan penelitian yang akan diteliti.²⁹

Dari dua sumber data di atas untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua metode yaitu:

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Penelitian pustaka, dilakukan dengan cara membaca, mengkaji dan menganalisa beberapa tulisan terkait dengan masalah yang dibahas. Hasil kajian dan analisa ini dikutip secara langsung maupun tidak langsung yang selanjutnya dijadikan dasar untuk memecahkan masalah.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan, dilakukan dengan cara mendatangi responden yang berada di rumah, kantor, dan sebagainya. Ini dilakukan untuk memperoleh data atau informasi secara langsung,

F. Instrumen Penelitian

²⁹Septi Wuri Rosianur “*Pengaruh Persepsi Glass Ceiling Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi (Study Pada Perempuan Yang Bekerja Di Kantor Cabang Bank Danamon Di Bandar Lampung)*” (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2018) 52

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan oleh peneliti menggunakan metode kuesioner dalam mengumpulkan data di lapangan. Dimana kuesioner merupakan metode pengumpulan data tertulis yang telah dibuat oleh penulis kemudian dibagikan kepada responden yang telah ditentukan, kuesioner ini terdiri dari berbagai macam pertanyaan yang telah disusun dan dibuat oleh penulis sebelum dibagikan ke responden.³⁰

Cara dalam teknik kuesioner ini yaitu dengan membagikan angket yang terdiri dari berbagai pertanyaan dan diserahkan langsung ke responden yang dipilih, dimana responden pada penelitian ini yaitu ASN IAIN Palopo baik dari pegawai terbawah sampai kepada pegawai atau dosen dengan jabatan tertinggi. Responden harus menjawab pertanyaan dalam kuesioner sesuai yang dia rasakan selama memasuki dunia kerja terkhusus di IAIN Palopo. Adapun pernyataan dalam kuesioner ini diukur dengan menggunakan *skala likert* (sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju).

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk melihat kuesioner yang telah dibuat oleh penulis apakah sudah benar atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan benar apabila telah uji dan mendapatkan nilai yang valid. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung yang dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*. Pernyataan dapat dikatakan valid apabila R hitung $>$ R tabel. Apabila instrumen penelitian valid dapat diartikan alat ukur yang dipakai dalam

³⁰Sekaran dan Uma, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi IV (Jakarta; Salemba Empat 2006) 82

memperoleh datapun juga valid, ketika instrumen ini valid maka instrumen tersebutpun bisa dipakai atau disebar langsung ke responden.³¹ Adapun jumlah **R Tabel** dalam penelitian ini yaitu **0,261** (dapat dilihat pada lampiran R Tabel halaman) karena memiliki taraf kesalahan sebesar 10% atau 0,1.

Sebelum menyebar angket ke responden asli, peneliti telah membuat beberapa pernyataan dalam kuesionernya adapun pernyataannya yaitu:

Tabel 3.1
Data Kuesioner Sebelum Menyebar Angket

Glass Ceiling

No	Persepsi Manajemen	SS	S	TS	STS
1	Atasan perempuan saya merasa nyaman bekerja sama dengan karyawan laki-laki yang dapat menunjang kinerja instansi				
2	Menurut pandangan rekan kerja saya, karyawan laki laki lebih unggul dari pada karyawan perempuan				
3	Karyawan laki laki di tempat kerja saya kurang menerima keunggulan yang dimiliki oleh karyawan perempuan yang mahir dalam berdiskusi				
4	Pemimpin saya sangat senang dengan kinerja karyawan perempuan dalam mencapai target di tempat kerja				
5	Saya kurang menerima adanya sistem insentif yang lebih mendukung karyawan laki laki dari pada karyawan perempuan				
No	Lingkungan Kerja	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan tempat kerja saya memberikan kesempatan kepada karyawan perempuan untuk maju ke posisi senior.				
2	Saya kurang setuju dengan pendapat atasan saya yang membatasi karyawan perempuan untuk promosi ke posisi senior				

³¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2017)

3	Saya senang dengan adanya komitmen tempat kerja terhadap pengembangan perempuan di tempat kerja				
4	Tempat kerja memberikan pengaruh kuat pada jaringan laki laki dan hal tersebut tidak sependapat dengan saya				
No	Konflik Kehidupan kerja	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan menerapkan pandangan adanya sistem insentif yang lebih mendukung karyawan laki laki dari pada karyawan perempuan				
2	Saya memiliki keluarga yang sangat mendukung pekerjaan saya di tempat kerja				
3	Rekan kerja atau atasan pria saya tidak memberikan saya tambahan tanggung jawab untuk belajar tugas tugas pada posisi yang lebih tinggi				
4	Rekan kerja perempuan saya memanfaatkan waktu lemburnya dalam bekerja untuk mencapai nilai target di empat kerja				
5	Suami rekan kerja perempuan saya sering mengeluh dengan kesibukan tempat kerja istrinya				

Pengembangan Karier

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi				
2	Saya puas dengan sistem promosi yang ada di tempat kerja				
3	Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam mengembangkan karier saya				
4	Pelatihan yang saya peroleh memungkinkan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karier yang saya miliki				
5	Karier saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya				
6	Saya tidak setuju jika perlakuan adil dalam karier karyawan di ukur dari tingkat subjektif				
7	Saya menginginkan di libatkan secara langsung dalam setiap perencanaan apapun yang di buat				

	oleh atasan				
8	Saya menginginkan agar atasan selalu merespond baik setiap pekerjaan yang saya kerjakan				
9	Atasan harusnya memberi uji tes pada setiap kariawan untuk mengetahui potensi dari pekerjaan mereka				
10	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karna sessuai dengan harapan saya				
11	Saya senang dengan atasan yang memperlakukan karyawannya dengan baik				
12	Saya senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi				
13	Saya senang dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja				
14	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki				

Dari pernyataan di atas peneliti mengambil 20 responden yaitu : perempuan yang telah bekerja dengan karateristik yang hampir sama dengan responden asli. Peneliti telah melakukan uji validitas terhadap pernyataan yang ada diatas dengan menggunakan Uji Validitas Instrumen Product Moment Dalam SPSS 22 dan peneliti mendapatkan 5 pernyataan yang tidak valid dimana pernyataan yang tidak valid itu ada 4 dari variabel x dan 1 dari variabel y, adapun datanya tertera dibawah ini:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel X

No	Butir Soal	Hasil	Keterangan
1	Item 1	0,079	Tidak Valid
2	Item 2	0,867	Valid
3	Item 3	0,885	Valid
4	Item 4	0,177	Tidak Valid

5	Item 5	0,718	Valid
6	Item 6	0,795	Valid
7	Item 7	0.613	Valid
8	Item 8	0,274	Valid
9	Item 9	0,719	Valid
10	Item 10	0,933	Valid
11	Item 11	0,139	Tidak Valid
12	Item 12	0,750	Valid
13	Item 13	0,088	Tidak Valid
14	Item 14	0,825	Valid

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Y

No	Butir Soal	Hasil	Keterangan
1	Item 1	0,695	Valid
2	Item 2	0,441	Valid
3	Item 3	0,639	Valid
4	Item 4	0,729	Valid
5	Item 5	0,601	Valid
6	Item 6	0,111	Tidak Valid
7	Item 7	0.670	Valid
8	Item 8	0,697	Valid
9	Item 9	0,623	Valid
10	Item 10	0,742	Valid
11	Item 11	0,693	Valid
12	Item 12	0,715	Valid
13	Item 13	0,658	Valid
14	Item 14	0,658	Valid

Setelah melakukan penyebaran angket ke responden sementara dan telah mendapatkan hasil data validitas maka peneliti menghilangkan data yang tidak valid dan menggunakan data yang valid. Adapun kuesioner dengan pernyataan yang valid ialah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kuesioner Dengan Data Valid

Glass Ceiling

No	Persepsi Manajemen	SS	S	TS	STS
1	Menurut pandangan rekan kerja saya, karyawan laki laki lebih unggul dari pada karyawan perempuan				
2	Karyawan laki laki di tempat kerja saya kurang menerima keunggulan yang dimiliki oleh karyawan perempuan yang mahir dalam berdiskusi				
3	Saya kurang menerima adanya sistem insentif yang lebih mendukung karyawan laki laki dari pada karyawan perempuan				
No	Lingkungan Kerja	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan tempat kerja saya memberikan kesempatan kepada karyawan perempuan untuk maju ke posisi senior.				
2	Saya kurang setuju dengan pendapat atasan saya yang membatasi karyawan perempuan untuk promosi ke posisi senior				
3	Saya senang dengan adanya komitmen tempat kerja terhadap pengembangan perempuan di tempat kerja				
4	Tempat kerja memberikan pengaruh kuat pada jaringan laki laki dan hal tersebut tidak sependapat dengan saya				
No	Konflik Kehidupan kerja	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan menerapkan pandangan adanya sistem insentif yang lebih mendukung karyawan laki laki dari pada karyawan perempuan				
2	Rekan kerja atau atasan pria saya tidak memberikan saya tambahan tanggung jawab untuk belajar tugas tugas pada posisi yang lebih tinggi				
3	Suami rekan kerja perempuan saya sering mengeluh dengan kesibukan tempat kerja istrinya				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi				
2	Saya puas dengan sistem promosi yang ada di tempat kerja				
3	Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam mengembangkan karier saya				
4	Pelatihan yang saya peroleh memungkinkan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karier yang saya miliki				
5	Karier saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya				
6	Saya menginginkan di libatkan secara langsung dalam setiap perencanaan apapun yang di buat oleh atasan				
7	Saya menginginkan agar atasan selalu merespond baik setiap pekerjaan yang saya kerjakan				
8	Atasan harusnya memberi uji tes pada setiap kariawan untuk mengetahui potensi dari pekerjaan mereka				
9	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karna sessuai dengan harapan saya				
10	Saya senang dengan atasan yang memperlakukan karyawannya dengan baik				
11	Saya senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi				
12	Saya senang dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja				
13	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki				

Adapun hasil dari uji validitas kuesioner peneliti dari pernyataan di atas yaitu:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas

No	Butir Soal	Hasil	Keterangan
1	Item 1	0,867	Valid
2	Item 2	0,885	Valid
3	Item 3	0,718	Valid
4	Item 4	0,795	Valid
5	Item 5	0,613	Valid
6	Item 6	0,719	Valid
7	Item 7	0,933	Valid
8	Item 8	0,274	Valid
9	Item 9	0,750	Valid
10	Item 10	0,825	Valid
11	Item 11	0,724	Valid
12	Item 12	0,450	Valid
13	Item 13	0,691	Valid
14	Item 14	0,745	Valid
15	Item 15	0,650	Valid
16	Item 16	0,654	Valid
17	Item 17	0,710	Valid
18	Item 18	0,659	Valid
19	Item 19	0,754	Valid
20	Item 20	0,699	Valid
21	Item 21	0,744	Valid
22	Item 22	0,686	Valid
23	Item 23	0,650	Valid

Sumber : Diolah menggunakan SPSS

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan dalam mengukur indikator variabel yang ada dalam kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan handal atau *realible* apabila jawaban yang diberikan oleh responden konsisten dari waktu ke waktu. Dalam mengukur uji ini juga menggunakan aplikasi SPSS dengan uji

statistik *cronbach alpha*. *Cronbach alpha* merupakan koefesien realibilitas yang memperlihatkan apakah poin dalam kuesioner berjalan positif dengan baik atau tidak.³² Data variabel akan dikatakan *reliable* apabila memberikan perhitungan $\alpha > 0,06$. Instrumen yang *reliable* merupakan data yang jika dipergunakan sebanyak apapun untuk mengukur objek yang sama maka akan tetap memperoleh hasil yang sama pula.

Adapun hasil uji reliabelitas kuesioner dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
<i>Glass Ceiling</i> (X)	0,783	Reliabel
Pengembangan karier (Y)	0,756	Reliabel

Sumber : Diolah menggunakan SPSS.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu analisis yang digunakan oleh peneliti dalam menentukan tema serta merumuskan hipotesis dalam melewati prangkat metodologi tertentu.³³ Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif karena untuk mencapai tujuan awal dari penulisan ini yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh *glass ceiling* terhadap pengembangan karier perempuan di IAIN Palopo.³⁴

Penelitian ini menggunakan hubungan asosiatif untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang dimiliki antara variabel X dan variabel Y. Adapun

³²Uma Sekaran dan Roger Bougie, “*Metode Penelitian untuk Bisnis*” Cet.6 (Jakarta: Salemba Empat, 2014) 115

³³Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis data Penelitian dengan statistic*, Edisi II, Cet. 2, (Jakarta: Bumi Askara, 2014) 32

³⁴³⁴Ruslan dan Rosady, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008) 254

yang dimaksud analisis asosiatif yaitu analisis yang digunakan untuk merumuskan masalah yang ada kemudian menjawabnya sesuai dengan pertanyaan yang mencakup hubungan atau pengaruh.³⁵

Adapun uji dan analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu antara lain:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan dalam menguji asumsi yang menggunakan model regresi *linier* sederhana.³⁶ ada 3 pembagian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Rumus *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut :

$$KD : 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD = jumlah *Kolmogorov-Smirnov* yang dicari

³⁵Siregar Sofyan, *Statistik Deskriptif untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011) 154

³⁶<http://www.statasdat/my.id/2014/06/uji-asumsi-klasik-regresi-linear.html>, diakses pada tanggal 22 Juli 2018

n_1 = jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = jumlah sampel yang diharapkan³⁷

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka data dikatakan tidak normal.

b. Uji Linearitas

Untuk mengetahui adakah hubungan liner antara variabel independen dengan variabel dependen maka peneliti menggunakan uji linearitas ini. Syarat yang diperlukan untuk mengatakan data kita memiliki sifat linear yaitu dengan melihat *koefisien signifikan* penyimpangan dari linearitas serta membandingkannya dengan nilai alpha yang dipilih, yaitu 5% atau 0,05. Untuk menentukan apakah data bersifat linear yaitu dengan menggunakan metode *compare means* pada SPSS 22.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dapat diartikan bahwa *varians* variabel dalam regresi tidak sama, dan data dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila variabel dalam regresi mendapatkan nilai yang konstan (sama). Model regresi dikatakan baik adalah homokedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitasnya. Sebagian besar data persimpangan berisi kondisi hereroskedastisitas sebab data ini mengumpulkan data yang ukurannya berbeda.³⁸ Pada penelitian ini untuk mengetahui hasil dari uji heteroskedastisitas maka peneliti menggunakan metode *scatterplot* pada SPSS 22.

³⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cet.20 (Bandung: Alfabeta; 2014) 257

³⁸ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponegoro, 2011) 139

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji ini adalah cara yang digunakan dalam mengukur besarnya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen dalam memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.³⁹ Uji ini dapat dipakai dalam memprediksi, sehingga mampu menaksirkan baik buruknya data variabel X terhadap tinggi rendahnya tingkat variabel Y dan begitupun sebaliknya, adapun rumus dalam uji ini yaitu:⁴⁰

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Pengembangan Karier

a = harga tetap (konstan)

b = koefisien regresi yang memperlihatkan perubahan naik atau turunnya variabel independen. Bila b mengalami kenaikan maka data (+) serta jika mengalami penurunan maka data (-).

X = glass ceiling

e = error

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini dipergunakan dalam menguji secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan taraf 5%. Pengujian ini digunakan

³⁹Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*, Menggunakan Prosedur SPSS (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012) 181

⁴⁰Husein Umar, *Riset Strategi Pemasaran* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005) 307

untuk membandingkan T-hitung dengan T-tabel. Dibawah ini persyaratan uji-T yaitu:

- 1) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh diantara variabel X ke variabel Y.
- 2) Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh yang terjadi diantara variabel X terhadap variabel Y.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- 1) Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah.
- 2) Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*⁴¹

⁴¹Purbayu Budi Santosa dan Ashari. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Edisi I (Yogyakarta: ANDI, Agustus 2007) 144

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Institut Agama Islam Negeri Palopo

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo atau IAIN Palopo adalah perguruan tinggi Agama Islam Negeri di Palopo Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Sebelum bernama sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo didirikan berdasarkan pada Surat Keputusan Presiden Nomor 11 Tanggal 21 Maret 1997 bertepatan opada tanggal 12 Dzulqaidah 1417 H. Kemudian berubah status menjadi Institu Agama Islam Negeri pada tanggal 14 oktober 2014 berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 141 Tahun 2014 dan diresmikan oleh Mentri Agama RI Bapak Drs. H Lukman Hakim Saifuddin pada tanggal 23 Mei 2015.

Sejarah pendirian diawali dengan pendirian Fakultas Ushuluddin yang diresmikan berdirinya pada tanggal 27 Maret 1968 dengan status financial dari IAIN Alauddin di Ujung Pandang, Berdasarkan surat Keputusan Mentri Agama Nomor 168 tahun 1968, status tersebut di tingkatkan menjadi Fakultas cabang, dengan sebutan Fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin Palopo

Selanjutnya berdasarkan surat Keputusan Menteri Agama Nomor 65 Tahun 1982 status Fakultas cabang tersebut ditingkatkan menjadi Fakultas Madya dengan sebutan Fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin di Palopo. Dalam perkembangan selanjutnya dengan keluarnya PP No. 33 Tahun 1985 tentang pokok-pokok Organisasi dan Tata Kerja IAIN Alauddin, maka Fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin Palopo telah mempunyai kedudukan hukum yang

sama dengan Fakultas-Fakultas negeri lainnya yang ada di Negara Republik Indonesia. Berkenaan dengan kebijakan baru pemerintah tentang perguruan tinggi yang didasarkan pada Keputusan Presiden RI Nomor 1 Tahun 1997, maka mulai tahun akademik 1997/1998 Fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin di Palopo dibenahi penataan kelembagaanya dan dialih statuskan menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo dan berdiri sendiri.

Setelah beralih status menjadi STAIN dan baru berubah lagi menjadi IAIN lembaga ini mengalami perubahan cukup signifikan . hal ini terlihat pada sistem tata kelola Administrasi, Keuangan dan Kebijakan, sumber daya manusia semuanya mengalami kemajuan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Disamping itu, jumlah prodi pada STAIN Palopo semakin bertambah sebatas cakupan kewenangan bidang keilmuan yang memungkinkan dikelola STAIN itu sendiri. Sejak pembentukannya pada sebagian Fakultas cabang dari IAIN Alauddin hingga menjadi PT yang berdiri sendiri, IAIN Palopo telah di pimpin oleh pejabat sebagai berikut:

No	Nama	Periode
1	Alm. K. H. Muhammad Rasyd	1968-1974
2	Almh. Dra. Hj. St. Ziarah Makkajareng	1974-1988
3	Alm. Prof. M. Iskandar	1988-1997
4	Drs. H. Syarifuddin Daud, MA	1997-2006
5	Prof. Dr. H. M. Said Mahmud. Lc, MA	2006-2010
6	Prof. Dr. H. Nihaya, M.Hum	2010-2014
7	Dr. Abdul Pirol, M.Ag	2014-2023 ⁴²

⁴² <http://iainpalopo.ac.id/index.php/tentang-iain-palopo/sejarah> (Diakses 17 Juni 2019)

2. Struktur Organisasi IAIN Palopo

- a) Rektor IAIN Palopo
- b) Senat IAIN Palopo
- c) Wakil Rektor
 - 1) Wakil Rektor bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan
 - 2) Wakil Rektor bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan
 - 3) Wakil Rektor bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama
- d) Dekan Fakultas
 - 1) Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 - 2) Dekan Fakultas Syariah
 - 3) Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
 - 4) Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah
- e) Ketua Prodi
- f) Program pascasarjana
- g) Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)
- h) Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M)
- i) Kabag Administrasi
- j) Kasubag Umum
- k) Kasubag Kepegawaian dan Mutasi
- l) Kasubag Perencanaan dan Keuangan
- m) Kasubag Akademik dan Statistik
- n) Unit Pelaksanaan Teknis

- 1) Pusat Bahasa
- 2) Teknik Informasi dan Pangkalan Data (TIPD)

Adapun pimpinan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Pimpinan Institut Agama Islam Negeri Palopo

NO	Nama	Jabatan
1	Dr. Abdul Pirol, M.Ag	Rektor
2	Dr. H Muammar Arafat, S.H,M.H.	Wakil Rektor I
3	Dr. Ahmad Syarief Iskandar, SE,MM.	Wakil Rektor II
4	Dr. Muhaemin, M.A.	Wakil Rektor III
5	Dr. H.Muh. Zuhri Abu Nawas, Lc, MA.	Direktur Pascasarjana
6	Dr. H. Muhdin, M.Pd	Kabiro AUAK

Sumber papan potensi IAIN Palopo 2019

3. Visi dan Misi Kampus IAIN Palopo

Visi IAIN Palopo

Terkemuka dalam Integrasi keilmuan berciri Kearifan Lokal

Misi IAIN Palopo

- a) Menyelenggarakan pendidikan tinggi dan mengembangkan Integrasi Keilmuan yang berkualitas dan *professional* yang berciri Kearifan Lokal.
- b) Mengembangkan bahan ajar yang berbasis penelitian yang bermanfaat bagi kepentingan akademik dan masyarakat.
- c) Meningkatkan peran Institut dalam pembangunan kualitas keberagaman masyarakat dan penyelesaian persoalan kemasyarakatan dengan mengedepankan keteladanan, menjunjung tinggi nilai-nilai Kearifan Lokal.

- d) Mengembangkan kerjasama lintas sektoral, dalam dan luar negeri untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan Tri dharma perguruan tinggi.⁴³

4. Fakultas dan Program Studi di IAIN Palopo

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo memiliki program sastra satu (SI) dengan empat Fakultas dan setiap Fakultas memiliki beberapa program studi, pada tahun 2012 IAIN Palopo memiliki program Pascasarjana (S2). Dari program pascasarjana (S2) terdapat 4 Fakultas dan 14 program studi, sebagai berikut:

- a) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan (FTIK)
 - 1) Pendidikan Agama Islam
 - 2) Pendidikan Bahasa Inggris
 - 3) Pendidikan Bahasa Arab
 - 4) Pendidikan Matematika
 - 5) Pendidikan Guru Madrasa Ibtidayah (PGMI)
 - 6) Manajemen Pendidikan
- b) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
 - 1) Ekonomi Syariah
 - 2) Perbankan Syariah
 - 3) Manajemen Bisnis Syariah
- c) Fakultas Syariah (FaSya)
 - 1) Hukum Keluarga Islam
 - 2) Hukum Ekonomi Syariah
 - 3) Hukum Tata Negara

⁴³<http://iainpalopo.ac.id/index.php/artikel-ilmiah/itemlist/category/2-profil>(diakses 17 juni 2019)

d) Fakultas Ushuludin Adab dan Dakwah (FUAD)

- 1) Komunikasi Penyiaran Islam
- 2) Bimbingan dan Konseling Islam
- 3) Ilmu Alquran dan Tafsir
- 4) Sosiologi Agama

5. Visi Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

a) Visi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

“ Unggul, Dinamis, Kompetitif dalam Pelaksanaan Transformasi Intelektual Keilmuan Ekonomi dan Bisnis Islam di Kawasan Timur Indonesia pada Tahun 2025.

Penjabaran dari makna dalam visi adalah sebagai berikut :

- 1) Unggul yaitu keadaan yang menunjukkan tingkat penyelenggaraan pendidikan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi dan bisnis Islam.
- 2) Dinamis adalah kemampuan melihat sisi terang kehidupan dan memelihara sikap positif, memiliki semangat tinggi, untuk mengadakan perubahan kearah yang lebih baik.
- 3) Kompetitif dalam pelaksanaan transformasi intelektual adalah sikap yang mampu menganalisis secara efektif perubahan yang di lakukan dengan cara memberi respon, menyelesaikan dan memecahkan masalah yang akan mengarahkan perubahan kearah yang lebih baik.

b) Misi Fakultas dan Bisnis Islam

- 1) Menyenggarakan kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat berbasis ekonomi Islam dengan merefleksikan integrasi keilmuan yang bermutu.

- 2) Meningkatkan koordinasi dan kersama antara lembaga internal dan eksternal untuk penguatan ekonomi dan bisnis Islam
- 3) Mengembangkan dan menyebarluaskan praktik keilmuan ekonomi dan bisnis Islam dengan jiwa *entrepreneur*.

c) Tujuan

- 1) Menghasilkan mahasiswa yang memiliki karakteristik keagungan akhlakul karimah, kearifan local, keluasan ilmu, kemampuan intelektual dan *professional*.
- 2) Menghasilkan sarjana yang beriman, berakhlak mulia, memiliki kecakapan sosial, manajerial dan berjiwa kewirausahaan serta rasa tanggungjawab sosial kemasyarakatan.
- 3) Menghasilkan sarjana yang mempunyai kemampuan akademik dan *professional* dalam mengelola keuangan syariah.
- 4) Menghasilkan sarjana yang menghargai dan menjiwai nilai-nilai keilmuan dan kemanusiaan.
- 5) Menghasilkan mahasiswa yang memiliki kemampuan meneliti dan mengembangkan ilmu ekonomi.

Tabel 4.2
Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

No	Nama	Jabatan
1	Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M,M.	Dekan
2	Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.El., MA.	Wakil Dekan I
3	Tadjuddin, SE., M.Si., Ak., CA.	Wakil Dekan II
4	Dr. Takdir, SH., M.H.	Wakil Dekan III
5	Dr. Fasiha, S.El.,M.El.	Ketua Prodi Ekonomi Syariah
6	Abd. Kadir Arno, SE.Sy., M.Si	Sekretaris Prodi Ekonomi

		Syariah
7	Muzayyanah Jabani, ST., MM	Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah
8	Nurdin Batjo, S.Pt., M.M	Sekretaris Prodi Manajemen Bisnis Syariah
9	Hendra Safri, SE., M.M	Ketua Prodi Perbankan Syariah
10	Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.	Sekretaris Prodi Perbankan Syariah
11	Saepul, S.Ag., M.Pd.I	Kabag Tata Usaha
12	Nurhaena S.Pd	Kasubag Akademik

Sumber : Bagian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

6. Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan

a) Visi Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan

Menjadi Fakultas yang unggul, dinamis dan kompetitif dalam mengintegrasikan ilmu keIslaman dan kependidikan yang berwawasan global.

b) Misi Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan

- 1) Melaksanakan pendidikan dan pengajaran di bidang Ketarbiyahan dan Ilmu Keguruan yang berbasis riset dengan mengintegrasikan aspek ilmu keIslaman dan kependidikan yang berwawasan global
- 2) Melaksanakan kegiatan penelitian yang melibatkan dosen, mahasiswa, dan pihak lain yang akan berkontribusi pada pendidikan dan pengajaran dan masyarakat secara umum.
- 3) Melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat yang melibatkan dosen, mahasiswa dan pihak lain dengan prinsip partisipatif dan pemberdayaan.

c) Tujuan

Menghasilkan lulusan yang memiliki wawasan keIslaman yang komprehensif, memiliki kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan lokal dan global yang dilandasi semangat pengabdian dan akhlakul karimah.⁴⁴

7. Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah

a) Visi Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah

Terkemuka sebagai pusat studi moderasi Islam yang berbasis ilmu Ushuluddin, Adab dan Dakwah yang bercirikan kearifan lokal di tahun 2025.

b) Misi Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah

- 1) Melaksanakan pendidikan dan pengajaran yang berbasis riset dengan mengintegrasikan aspek ilmu keislaman dan kearifan lokal yang bercirikan moderasi keagamaan.
- 2) Melaksanakan kegiatan penelitian yang melibatkan dosen, mahasiswa, dan pihak lain yang akan berkontribusi pada pendidikan dan pengajaran dan masyarakat secara umum.
- 3) Melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat yang melibatkan dosen, mahasiswa dan pihak lain dengan prinsip partisipatif dan pemberdayaan.
- 4) Melaksanakan kerjasama dengan berbagai lembaga/instansi dalam aspek pengajaran, penelitian dan pengabdian.⁴⁵

8. Fakultas Syariah

a) Visi Fakultas Syariah

⁴⁴<https://www.ftik-iainpalopo.ac.id>

⁴⁵<https://fuad-iainpalopo.ac.id>

Unggul, Dinamis dan Kompetitif serta menjadi rujukan dalam pengembangan ilmu syariah dan ilmu hukum.

b) Misi Fakultas Syariah

- 1) Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran ilmu-ilmu syariah dan ilmu hukum secara *profesional* dan berdaya saing tinggi berbasis kerangka kualifikasi nasional Indonesia (KKNI).
- 2) Mengembangkan kajian ilmiah dan penelitian ilmu-ilmu syariah dan hukum bagi kepentingan akademik dan kebutuhan masyarakat yang dipublikasikan baik jurnal nasional maupun internasional.
- 3) Meningkatkan peran serta dalam pemberdayaan masyarakat melalui penerapan ilmu-ilmu syariah bagi terwujudnya masyarakat madani.⁴⁶

B. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Glass Ceiling	,098	79	,058
Pengembangan Karier Perempuan	,092	79	,095

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,095 untuk data pengembangan karier wanita dan 0,058 untuk data *glass ceiling* dimana hasil tersebut lebih besar

⁴⁶www.Syariah.iainpalopo.ac.id

dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

b. Uji Lineritas

Tabel 4.4
Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	Sig.
P.K.P* G.C	Between	(Combined)	477,401	,072
	Groups	Linearity	217,725	,003
		Deviation from Linearity	259,676	,414
	Within Groups		1482,903	
	Total		1960,304	

Sumber : Output SPSS

Dari tabel hasil uji linearitas di atas dapat diperoleh informasi bahwa terdapat hubungan yang linear antara *glass ceiling* dengan pengembangan karier perempuan di IAIN Palopo. Hal ini dapat di buktikan pada baris *Deviation from Linaerity* dengan nilai signifikansi > 0.05 ($0.414 > 0.05$) hal ini mengindikasikan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antar variabel *glass ceiling* terhadap pengembangan karir perempuan di IAIN Palopo.

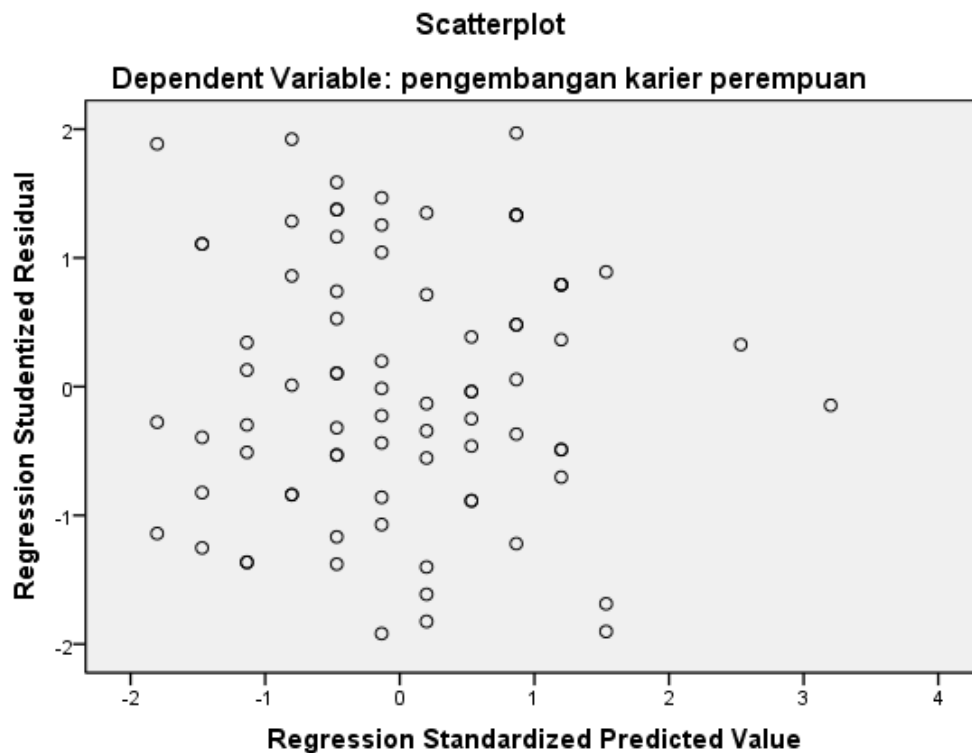
c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas yang digambar pada tabel hasil uji heteroskedastisitas dibawah untuk memberitahu apakah model regresi yang ada terjadi ketidaksamaan *variance*. Sebagai dasar analisis untuk menggambarkan hal tersebut yaitu:

- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur seperti (bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS

Berdasarkan output scatterplot di atas dapat diketahui bahwa:

- 1) Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	30,133	4,596	
	glass ceiling	,557	,180	,333

a. Dependent Variable: pengembangan karier perempuan

Sumber : *Output SPSS*

Pada *output* ini, dikemukakan nilai koefesien dari persamaan regresi.

Dalam kasus ini, persamaan regresi sederhana yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Pengembangan Karier Perempuan

X = *Glass Ceiling*

Dari *output* didapatkan model persamaan regresi :

$$Y = 30,133 + 0,557X$$

Koefesien-koefesien persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan koefesien regresi untuk konstan sebesar 30,133 menunjukkan bahwa jika variabel *glass ceiling* bernilai nol atau tetap maka pengembangan karier mengalami peningkatan sebesar 30,133

Variabel *glass ceiling* 0,557 menunjukkan bahwa jika variabel *glass ceiling* meningkat 1 satuan maka pengembangan karier mengalami peningkatan sebesar 0,557 satuan atau sebesar 55.7%

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Sebelum melakukan uji T hitung maka kita harus melihat berapa nilai Uji T tabel, cara melihat T tabel yaitu

Dimana:

$$n \text{ (responden) } = 79$$

$$k \text{ (jumlah varriabel) } = 2$$

$$df \text{ (derajat bebas) } = n - k = 79 - 2 = 77$$

T tabel = 1,991 (lihat pada lampiran T tabel)

Tabel 4.7
**Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	6,557	,000
	<i>Glass Ceiling</i>	3,102	,003

a. Dependent Variable: pengembangan karier perempuan
Sumber : Output SPSS

Dari hasil uji t-hitung di atas maka peneliti akan membandingkan antara t-tabel dengan t hitung, dimana ternyata T-hitung > T-tabel dengan nilai 3,102 > 1,991 atau dapat dikatakan bahwa (Ho ditolak dan Ha diterima).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *glass ceiling* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karier Perempuan atau dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara *glass ceiling* terhadap pengembangan karier perempuan di IAIN Palopo.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh *glass ceiling* (X) terhadap pengembangan karier perempuan (Y) dalam analisis regresi linear sederhana, kita dapat berpedoman pada nilai *R Square* yang terdapat pada output SPSS bagian *Model Summary*.

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,333 ^a	,111	,100	4,757

a. Predictors: (Constant), glass ceiling

Sumber : Output SPSS

Dari *output* di atas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,111. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh *Glass Ceiling* (X) terhadap Pengembangan Karier Perempuan (Y) adalah sebesar 11,1% sedangkan 88,9% Pengembangan Karier Perempuan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

C. Pembahasan

Glass ceiling merupakan hambatan yang sangat mengganggu para perempuan yang mengakibatkan pekerjaan mereka sulit untuk berkembang, dikarenakan para perempuan memiliki beban tersendiri antara memprioritaskan keluarganya atau pekerjaannya terlebih jika perempuan tersebut telah menikah, berbeda dengan kaum laki-laki yang mampu memposisikan diri mereka dengan cepat pada posisi yang paling tinggi dalam sebuah organisasi. *Glass ceiling* sendiri masih banyak terjadi di kalangan pekerja perempuan baik melalui lembaga pemerintah maupun instansi. Setelah peneliti melakukan sebuah penelitian di kampus IAIN Palopo, peneliti juga mendapatkan hasil yang sama dengan beberapa penelitian dengan mahasiswa dari beberapa kampus di luar Palopo yang juga melakukan penelitian tentang *glass ceiling*, dimana dalam penelitian mereka

dan penelitian ini mendapatkan hasil yang sama yaitu *glass ceiling* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y, dimana pada penelitian ini variabel Y-nya yaitu pengembangan karier perempuan.

Berdasarkan hasil *output SPSS* di atas dapat dilihat bahwa *glass ceiling* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karier perempuan di IAIN Palopo, dimana dapat dilihat pada tabel uji T di atas yang menyatakan $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan nilai $3,102 > 1,991$ yang menjawab hipotesis menjadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena penelitian ini memiliki pengaruh maka dapat disimpulkan bahwa perempuan apapun pekerjaannya dan di manapun dia bekerja maka tidak pernah lepas dari keberadaan *glass ceiling* dan dalam kampus IAIN dapat di artikan bahwa meskipun *glass ceiling* sering menghambat perempuan namun Instansi tidak pernah membatasi perempuan untuk terus meningkatkan kariernya.

Meskipun perempuan selalu dihantui dengan hambatan ini tetapi perempuan tidak boleh memperlihatkan kepada orang lain bahwa mereka lemah dan tidak mampu bekerja layaknya seorang laki-laki, justru perempuan harus lebih semangat dikarenakan mereka mampu memposisikan diri mereka mengerjakan dua hal penting dalam hidupnya yaitu dimana harus mengurus keluarga dan mengurus pekerjaan di tempat dia bekerja, tentunya dengan tetap menjunjung sikap *professionalisme* dalam bekerja.

Dalam mengembangkan karier yang dimiliki oleh setiap individu maka harus melakukan usaha yang begitu keras agar tujuan karier yang diharapkan dapat terwujud dengan baik, karena sesungguhnya memakan hasil usaha sendiri lebih baik bagi setiap individu dari pada menunggu pemberian orang lain. Seperti yang jelaskan pada hadis di bawah ini yaitu:

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

“Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud as. memakan makanan dari hasil usahanya sendiri.” (HR. Bukhari).⁴⁷

Perbandingan dari hasil penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan, dimana pada penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama membahas tentang *glass ceiling* dan hasil penelitiannyapun sama yaitu memiliki pengaruh terhadap kinerja perempuan. Apapun variabel yang digunakan jika itu mencangkup tentang perempuan dan *glass ceiling* maka akan saling memengaruhi dengan variabel Y yang menjadi penelitian.

⁴⁷ HSR al-Bukhari (no. 1966)

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis mengenai “pengaruh *glass ceiling* terhadap pengembangan karier perempuan (studi ASN IAIN Palopo)”, maka penulis menarik kesimpulan yaitu hasil regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *glass ceiling* terhadap pengembangan karier perempuan di IAIN Palopo, dimana diperoleh dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.111 atau 11,1%, dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ $3,102 > 1,991$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *glass ceiling* terhadap pengembangan karier perempuan di IAIN Palopo.

B. Saran

1. Bagi Praktisi

Bagi para karyawan, baik dosen PNS, Staf maupun Pegawai Honorer yang ada di IAIN Palopo hendaknya lebih ramah kepada mahasiswa dari manapun program studinya, agar kiranya para mahasiswa tidak cenderung berfikir negatif terhadap pelayanan anda, dan terutama mahasiswa yang sedang melakukan penelitian agar hendaknya bersedia membantu mereka dalam menyelesaikan studi mereka di kampus. Anda dengan membantu mereka tidaklah mengurangi rasa hormat dan membuang waktu anda, justru dengan membantu mereka mampu membuat mereka berfikir positif terhadap pelayanan anda.

2. Bagi Akademik

Selain buku dan jurnal yang ada, peneliti berharap agar penelitian juga bisa menjadi acuan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus terkhusus mahasiswa yang membutuhkan. Selain membantu mahasiswa untuk selesai tepat waktu peneliti berharap agar pihak kampus mampu menghasilkan penelitian yang berkualitas dari semua mahasiswanya.

DAFTAR PUTAKA

- Afza, S, dan Mohammad K.Newaz. 2008 *Factors Determining the Presence of Glass Ceiling and Influencing Women Career Advancement in Bangladesh*. BRAC University Journal, Vol. 5 No. 1, pp.85- 92 Tahun 2008
- Amanda Sarah Difa. 2018 ''Kesuksesan Kinerja Perempuan Dalam Memecahkan Fenomena Glass Ceiling Melalui Peran Self Efficacy Studi pada Pemimpin Perempuan di Indonesia'', (Surakarta : IAIN Surakarta)
- Apriliana Rizki Wastuti. 2009 "*Pengaruh Work-Family Conflict, Networks, Dukungan Keluarga, dan Dukungan Mentor pada Keberadaan Glass Ceiling Studi pada Pejabat Struktural Wanita Departemen Pekerjaan Umum Jakarta*". (Surakarta : Universitas Sebelas Maret)
- Baumgartner, Mindy S & Scheider, David E. 2010 *(Perception Of aWomen in Management : A Thematic Analysis Of Razing the Glass Ceiling. Jurnal of Career Development, 37. Pp 559-576 Tahun 2010*
- Burke, Ronald, et al. 2005 *Advancing women's careers. Career Development International . Vol. 10, No. 3 Tahun 2005*
- Cornelius, Nelarine, et al. 2005 *An alternative view through the glass ceiling; Using capabilities theory to reflect on the career journey of senior women. Women in Management Review. Vol. 20, No. 8, pp. 595-609 Tahun 2005*
- Hartono, *Statistik untuk Penelitian*, (Cet. VI. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002)
- Imam Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.*(Semarang; Badan Penerbit Universitas Ponegoro; 2011)
- Imam Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.*(Edisi III; Semarang; Badan Penerbit Universitas Ponegoro; 2005)
- Inryani Greysitas Lumingkewas. "*Pengembangan Karier Pada Perempuan (study fenomenologi pada karyawan Perempuan PT. Semen Indonesia*". (Semarang : Universitas Diponegoro; 2017)
- Irianto, Jusuf. 2006. *Perempuan dalam Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Airlangga. Jakarta. 2006
- Karjadi, Nurtjahja Moegini. *Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Karier Wanita di Kotamadya Surabaya*. Tesis Pascasarjana. Surabaya: Universitas Airlanggal; 1995

Kaswan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*”.(Yogyakarta : Graha Ilmu Cet 1; 2012)

Misbahuddin dan Iqbal Hasan. *Analisis data Penelitian dengan statistic*, (Edisi II, Cet. 2, Jakarta; Bumi Askara; 2014)

Nurhasanah. Bidang Kepegawaian di IAIN Palopo. Tanggal 22 Januari 2020, Pukul 15.00 WIB

Purbayu Budi Santosa dan Ashari. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. (Edisi I; Yogyakarta: Agustus 2007)

Ruslan dan Rosady, 2008 *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada; 2008)

Safitri, Kania. *Gender Dalam Pengembangan Karier Wanita* (Kasus: PT. Repex Pedana Internasional, Jl. Ciputat Raya No. 99 Pondok Pinang Jakarta). Skripsi Sarjana. Bogor: Institut Pertanian Bogor; 2007

Sekaran dan Uma. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. (Edisi IV. Jakarta; Salemba Empat; 2006)

Septi Wuri Rosianur. 2018 “*Pengaruh Persepsi Glass Ceiling Terhadap Turnover Intention yang dimediasi Oleh Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasi (Studi pada Perempuan yang Bekerja di kator Cabang Bank Danamon di Bandar Lampung)*. (Bandar Lampung : Universitas Lampung)

Siregar Sofyan, *Statistik Deskriptif untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (Jakarta: Rajawali Pers; 2011)

Stoner, James A. F. et. al. (n.y). *Manajemen*; Jilid 1; Edisi bahasa Indonesia. Jakarta: PT Prenhallindo.

Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, Cet. 23 (Bandung: Alfabeta; 2010)

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Cet.20;Bandung: Alfabeta; 2014)

Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. (Yogyakarta: ANDI

Wawancara Dengan Mahasiswa IAIN Palopo di Setiap Jurusan pada Tanggal 18 Desember 2019, Pukul 10.00

Wirth, Linda. 2004. *Breaking Through The Glass Ceiling: Women In Management*. International Labour Office. Geneva

Wilson Bangun, S.E., M.Si. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Jakarta : Penerbit Erlangga; 2012)

Website

<http://www.iainpalopo.ac.id>

<http://www.konsultanstatistik.com/2009/03/uji-asumsi-klasik-html>, diakses pada tanggal 22 Juli 2018

<http://www.konsultanstatistik.com/2009/03/regresi-linear-dengan-variabel.html>
diakses pada tanggal 22 Juli 2018

<http://www.statasdat/my.id/2014/06/uji-asumsi-klasik-regresi-linear.html>, diakses pada tanggal 22 Juli 2018